

ПРИНЯТО

Педагогическим советом

Протокол № 4 от 02.12.22 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора

МБОУ «Выйская СОШ»

№ 12 от 02.12.2022 г.

Матеев С. В.



Положение

**о принятии мер по предотвращению
и урегулированию конфликта интересов
работниками МБОУ «Выйская СОШ»**

д. Окуловская 2022

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о принятии мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работниками МБОУ «Выйская СОШ» (далее – Положение), разработано на основании Федерального закона от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудового кодекса, в целях определения комплекса мер, устанавливающих порядок выявления, предотвращения и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение устанавливает круг лиц, заинтересованных в совершении тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников МБОУ «Выйская СОШ» (далее-учреждение) вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Исключение составляет руководитель учреждения, на которого распространяется действие Положения о предотвращении и об урегулировании конфликта интересов в отношении руководителей муниципальных учреждений Верхнетоемского муниципального округа, утвержденного Постановлением администрации Верхнетоемского муниципального округа.

1.4. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

1.5. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.6. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на заинтересованных лиц, так и на близких родственников заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов. Под близкими родственниками следует понимать супругов, детей, родителей, братьев и сестер, родителей супруга/супруги и лиц, совместно проживающих с ними.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДОТВРАЩЕНИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте

интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ МБОУ «ВЫЙСКАЯ СОШ» В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

3.1. Работник учреждения, при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов и (или) интересов состоящих с ним в близком родстве или свойстве лиц (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), граждан или организаций, с которыми работник учреждения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами учреждения.

4. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ МБОУ «ВЫЙСКАЯ СОШ» И ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ

4.1. В учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 1) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- 2) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
- 3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом учреждения и доводится до сведения всех ее работников.

4.3. Принятие мер по раскрытию конфликта интересов, недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов является обязанностью работника учреждения.

4.4. Сообщение работника учреждения о возникновении личной заинтересованности оформляется в письменной форме в виде уведомления о

возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее - уведомление).

Уведомление составляется работником учреждения по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению и подается на имя руководителя учреждения.

4.5. Руководитель учреждения направляет уведомление лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений в учреждении (далее – ответственное лицо) для регистрации.

4.6. Полученная ответственным лицом информация подлежит регистрации в течение одного рабочего дня со дня ее поступления в журнале регистрации (приложение № 2 к настоящему Положению), после чего незамедлительно передается на рассмотрение в комиссию учреждения по урегулированию конфликта интересов (далее – комиссия).

4.7. Поступившая информация тщательно проверяется комиссией учреждения с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.8. Рассмотрение комиссией учреждения поступившей информации о раскрытии конфликта интересов происходит конфиденциально.

4.9. Комиссия учреждения рассматривает информацию о раскрытии конфликта интересов и принимает по ней решения в порядке и сроки, установленные Положением о комиссии МБОУ «Выйская СОШ».

4.10. По результатам рассмотрения информации о раскрытии конфликта интересов комиссия учреждения может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником учреждения, не является конфликтом интересов и не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.11. В случае принятия комиссией учреждения решения о том, что при исполнении должностных обязанностей работника учреждения личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов, комиссия рекомендует руководителю учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

4.12. Руководитель учреждения самостоятельно определяет способы урегулирования конфликта интересов, указанные в пункте 20 настоящего Положения.

4.13. Способы урегулирования конфликта интересов:

ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

добровольный отказ работника учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника учреждения;

перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

увольнение работника учреждения в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;

увольнение работника учреждения в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.14. Приведенный в пункте 20 настоящего Положения перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника учреждения, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.15. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника учреждения и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ МБОУ «ВЫЙСКАЯ СОШ» ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ПРИНЯТИИ РАБОТНИКАМИ МЕР ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ ИЛИ УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5.1. За несоблюдение Положения об урегулировании конфликта интересов работник учреждения может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

5.2. За непринятие работником учреждения мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой договор в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 1
к Положению о принятии
мер по предотвращению или урегулированию
конфликта интересов
работниками МБОУ «Выйская СОШ»

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о возникновении личной заинтересованности при исполнении
должностных обязанностей, которая приводит
или может привести к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании комиссии по урегулированию конфликта интересов в муниципальном учреждении при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).

«__» _____ 20__ г.

(подпись лица,
направляющего уведомление)

(расшифровка подписи)

Приложение № 2
к Положению о принятии
мер по предотвращению или урегулированию
конфликта интересов
работниками МБОУ «Выйская СОШ»

ЖУРНАЛ
регистрации уведомлений (информации) о возникновении личной
заинтересованности при исполнении должностных обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов

Регистрационный номер	Дата поступления	Данные обратившегося лица (Ф.И.О, должность)	Краткое содержание информации	ФИО, должность лица, принявшего информацию

Типовые ситуации конфликта интересов в муниципальном учреждении

Ситуация 1. Руководитель (заместитель руководителя) учреждения, а также лицо, входящее в состав органов управления учреждением, признаются лицами, заинтересованными в совершении учреждением тех или действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами, если указанные лица: являются близкими родственниками представителя организации или гражданина, с которыми такое учреждение заключает (намеревается заключить) сделку;

состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций или граждан.

При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для учреждения, крупными потребителями товаров (услуг), производимых учреждением, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано учреждением, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом учреждения.

Пример: директор учреждения заключает договор купли – продажи транспортного средства, принадлежащего учреждению, со своим близким родственником.

Возможные способы урегулирования: заинтересованное лицо обязано сообщить в письменной форме о своей заинтересованности руководителю отраслевого органа администрации, осуществляющего функции и полномочия учредителя, (далее – Учредитель) до момента принятия решения о заключении сделки; сделка должна быть одобрена Учредителем.

В случае если данный порядок не был соблюден, а сделка заключена, она может быть признана судом недействительной. В этом случае заинтересованное лицо несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.

Ситуация 2. Работник учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример: работник учреждения, принимающий решения о приеме ребенка своего друга (родственника) в класс (секцию, кружок и т.д.), где количество мест ограничено.

Возможные способы урегулирования: заинтересованное лицо обязано сообщить в письменной форме о своей заинтересованности руководителю учреждения; отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

Ситуация 3. Работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример 1: Руководитель (работник) принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Пример 2: Одной из кандидатур на вакантную должность в учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя (работника) указанного учреждения.

Возможные способы урегулирования: заинтересованное лицо обязано сообщить в письменной форме о своей заинтересованности Учредителю (руководителю учреждения); отстранение руководителя (работника) от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

Ситуация 4. Руководитель (работник) учреждения, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность руководителя (работника) учреждения.

Пример: Учреждение закупает товары, работы, услуги для обеспечения нужд учреждения. Сделка заключается с организацией, в которой руководителем является близкий родственник работника учреждения, ответственного за осуществление закупок в учреждении.

Возможные способы урегулирования: заинтересованное лицо обязано сообщить в письменной форме о своей заинтересованности руководителю учреждения; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

Ситуация 5. Работник учреждения принимает решение о закупке учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник школы, принимает решение о закупке и установке в школе программного обеспечения, патенты на которое принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: заинтересованное лицо обязано сообщить в письменной форме о своей заинтересованности руководителю учреждения; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

Ситуация 6. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед другой организацией, которая имеет деловые отношения с учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник школы имеет кредитные обязательства перед сторонней организацией, при этом в трудовые обязанности работника входит принятие решений о заключении контракта с этой сторонней организацией на предоставление тех или иных видов услуг.

Возможные способы урегулирования: заинтересованное лицо обязано сообщить в письменной форме о своей заинтересованности руководителю учреждения; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

Ситуация 7. Работник учреждения является членом конкурсной комиссии, оценивающей результаты конкурса, участником которого является ребенок друга (родственника).

Пример: работник школы является членом конкурсной комиссии конкурса, в котором участвует ребенок его сестры. Победители конкурса награждаются ценными подарками.

Возможные способы урегулирования: заинтересованное лицо обязано сообщить в письменной форме о своей заинтересованности руководителю учреждения как только ему стало об этом известно; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

Ситуация 8. Работник учреждения за плату выполняет услуги в сторонней организации, заказчиком которых выступает учреждение.

Пример: работник школы на платной основе участвует в выполнении работы, заказчиком которой является школа, в которой он замещает должность.

Возможные способы урегулирования: заинтересованное лицо обязано сообщить в письменной форме о своей заинтересованности руководителю учреждения; рекомендация работнику отказаться от выполнения услуг на платной основе; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

Ситуация 9. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник школы получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в учреждении.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

Ситуация 10. Работник учреждения, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника учреждения, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, отдыха транспортных расходов и т.д.) от физических лиц их друзей (родственников) или/и организаций в отношении которых работник учреждения осуществляет или осуществлял принятие решений.

Пример: Родственники друга работника школы заинтересованы в положительной оценке знаний их ребенка и готовы обеспечить наличие транспорта для перевозки личных вещей родителей работника школы.

Возможные способы урегулирования: Рекомендовать работнику школы и его родственникам не принимать подарки от лиц и/или организации к которым тем или иным образом могут иметь отношение его ученики. Представителю

нанимателя оценить на сколько полученный подарок связан с исполнением служебных обязанностей работником школы. Если подарок связан с исполнением служебных обязанностей, то в отношении работника школы должны быть применены меры дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства при которых оно совершено. Если подарок не связан с исполнением должностных обязанностей, то работнику школы следует указать на то, что получение подарков от заинтересованных физических лиц и/или организаций может нанести урон репутации школы и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения.

В случае если представитель нанимателя обладает информацией о получении родственниками работника школы или им самим подарков от физических лиц или/ и организаций, рекомендуется:

- предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;
- отстранить работника школы от исполнения должностных обязанностей.

Ситуация 11. Работник учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Пример: работник школы, которому стала известна какая-либо информация, относящаяся к персональным данным учащихся школы (сотрудников школы), поделился этой информацией со своим другом, который заинтересован в проведении дополнительных занятий с неуспевающими учениками.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.